

2004.12月

「やらされること」と「やるべきこと」

2002年度から新教育課程が動き出し、3年目が終わろうとしている。昨年は異例の学習指導要領の一部改正が示され、今年4月から実施されている。この間も次々と提示されてくる教育改革に伴う施策、要請に教育現場は、困惑しているのが正直なところである。

新教育課程始動とともに、相対評価は絶対評価へと評価観が変わり、評価計画や評価規準・評価基準を事前に準備することが前提とされた。また、「総合的な学習の時間」の導入は歓迎されたが、活動あって学びなしとの非難を浴び、学校ごとに総合的な学習の基準となる学習指導要領にあたるものを作成すること(参照)が求められた。さらには、総合の時間の成長の出鼻を挫く形で、学力低下の声がかまびすしくなり、どこの学校も見える学力だけを重視するかのような実践が報告されている。「食育の計画」「性や心の教育の見直し」なども加わり、「やらなければいけないことは分かるが、何でもかんでもできるわけではない。」「トップダウンの指示だから、とりあえず計画だけは作っておこう。」という声が聞こえても仕方ないかもしれない。

バランスのとれたカリキュラムの創造

このような子どもたちに直接かかわるものもあれば、「危機管理の具体的計画」「学校評価」「情報公開と説明責任」のように学校として整備を迫られているものもある。まさに、自校の行方が心配になる。教員の少ない学校では、一人が計画立案するものも多種類ある。その中での、校内のトップダウン方式を一考しなければ、生きる力の育成や信頼される学校づくりのための諸施策は、また教室の入り口で怪しくなる。

それを阻止するには、校長の経営の方策(戦略)へ具申・提案し、協同体制を作っていくことである。子どもたちの実態、等身大の子どもたちの姿を一番よく知っているのは、担任・担当である。眼前の子どもたちの課題に対する方略を提案するのは、学校経営を担う一人として、至極当然のことである。巷の流行に流されぬよう今一度、カリキュラムを全体的・構造的にとらえ直し、自校の子どもたちに生きる力を身に付けさせるバランスのとれたカリキュラムの創造を目指そう。しかし、ここには、管理職のバランス感覚溢れるカリキュラムマネジメント能力が強く要求される。17年度内の次期学習指導要領の基本的な方向性の公表、18年度からの「教員評価」「教員の免許更新制」の導入を人ごとととらえたり、遠い先の話と考えたりする管理職がいたら、自校倒産の前兆ととらえた方がよいかもしれない。(芝)



参照
現学習指導要領総則の
規定(総則第3の4)



地域力を借りる意味を問う